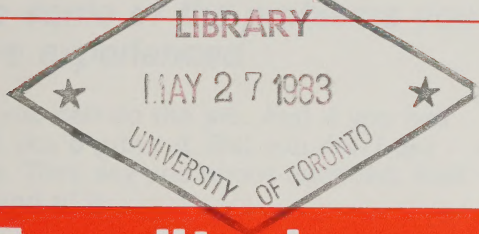


affirmative action

action positive


3 1761 11638023 9



Equality in Employment

- People with Physical Disabilities
- Native People
- Women

Can Work for You



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

If you are a woman, a Native person, or disabled in some way, you have probably experienced some of the problems which follow.

You probably know that the government has set up laws which protect you from discrimination, but knowing that has not seemed to help.

These problems face many Canadians every day. However, there are some options. Find out what affirmative action can do to help.

Here are some of the problems you may have experienced

You *know* you can do the job. And if you had the chance you'd prove it. But you don't get the chance. They say you're not qualified. And that's the end of it.

But who decides who's right for the job, and how do they decide? It's often hard to know whether you've been turned down because of who you are, or because you really lack the skills for the job.

Not qualified — two magic words that make job chances disappear as if they never existed.

Countless people share the frustration of having a job application turned down like that. But studies have shown that women, Native people, physically disabled persons and other minorities get more than their fair share of job market frustration. In fact, these groups face a kind of discrimination in the job market that is more subtle than the act of slamming a door in the face of an unwanted applicant. And that's part of the reason why people in those groups generally stay unemployed longer, get worse jobs, and make less money than other workers.

Not qualified, those famous last words, are sometimes a sign that a subtle form of discrimination is taking place.

Of course, the law forbids discrimination because of race, sex, physical handicap and a number of other reasons.

It's up to you to know your rights and to stand up for them when you think you're not being treated fairly.

But what can you do about the subtle form of discrimination that denies you a job, an interview, or a chance at a promotion, even when employers may not actually set out to discriminate?

We're talking about a kind of discrimination that's built into the way employers hire and promote people; a kind that's sometimes not even noticed because the methods of hiring and promotion seem to be fair and seem to work well for some workers.

Yet those same methods have a different effect on women, Native people, physically disabled persons and other minorities — a discriminatory effect.

What you do about this problem may well depend on what you know about affirmative action.

What is affirmative action?

Affirmative action is a well-planned effort to identify and remove the kind of discrimination that's built into the way employers hire and promote. Affirmative action's goals are to end discrimination in employment, and to help those who have suffered discrimination in the past make up for lost ground.

Since 1979, the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) has had an affirmative action program to encourage employers to open up job opportunities for groups who have suffered discrimination.

Four groups have been chosen as the "target-groups" of the CEIC program — women, Native people, physically disabled persons and, in Nova Scotia, Blacks.

Affirmative action provides a way of looking into "employment systems" — all the methods, practices and procedures employers use in

hiring, training or promoting workers. Affirmative action is a planning process carried out by employers and employees. The plan involves a thorough study of employment systems to identify barriers which exclude target-group members from equal access in job opportunities. The team doing the study looks for answers to two basic questions:

1. does the system, or any part of it, discriminate against target-group workers, and
2. if the system is found to exclude certain groups, is there any other way the company could get the job done properly without discriminating?

If the answers to both these questions are yes, the system is changed to get rid of the barriers which prevent equality for target-group workers.

Job qualifications sometimes serve as screening devices

There is no magic to job qualifications. Qualifications are the knowledge, skills and abilities an employer looks for in the person needed to do a job. But depending on what they are, job qualifications may also screen out lots of people who are willing and able to do the job, and who would, in fact, do the job very well.

Take those jobs for which the requirement is Grade 12 education. Sometimes you don't actually need Grade 12 education to do the job. Often, too, you may have experience that could make up for several years of schooling. But if you don't have Grade 12, you probably won't get the chance to show what you can do, or what you might be able to do after some on-the-job training. So the requirement of Grade 12 for a job that doesn't really need it screens out many people who might otherwise be well suited for the job.

This is one example of a screening device that has become part of some employment systems. When large numbers of people from the same

group are excluded because of a job qualification, it is a clue that there is discrimination in the employment system.

Does discrimination really exist? Where and how in the system does it operate? How do you get rid of it? These are the questions that affirmative action planning is set up to answer and solve.

Affirmative action plans remove discrimination from employment systems

An affirmative action plan starts with a firm pledge to provide equality in the work place. A team of management and employee representatives will then begin to look into how the company hires, trains and promotes its workers. This study will reveal any methods or practices that have put up barriers so that changes can be made. And in a proper affirmative action plan changes *will* be made. Some of them will probably give you a new chance for promotion or training. The company may begin to search more widely for candidates to fill job openings. Most workers will no doubt welcome the new methods of measuring their work — methods based squarely on how they perform, not who they are.

Affirmative action means even more. It may include special programs for the benefit of target-group workers. These are programs like career counselling, training schemes, child care and special efforts to hire target-group workers.

Affirmative action: Planning for results

Affirmative action means planning for results. To make sure that positive results are achieved, goals are set for the numbers of target-group workers to be hired or promoted over a given period. That way, it is possible to measure what progress is being made and to make adjustments if results don't work out according to plan.

Setting goals doesn't, however, mean that people will be hired or promoted just to make up numbers. The goals are meant to be realistic guides as to how many *qualified* target-group workers can be hired to fill vacancies likely to arise.

Affirmative action is happening in Canada

With the help of the CEIC, a number of companies across Canada are working on affirmative action plans. Other firms have started plans on their own, aiming for long-term benefit for themselves and their employees.

Canadian unions, too, are supporting affirmative action, and some of them have started programs among their own employees.

An affirmative action program is under way in several federal government departments. Provincial and municipal governments also have programs of their own.

Affirmative action and you

Do you belong to one of CEIC's affirmative action target-groups?

Do you feel you've had less than your fair share of opportunities for jobs, for training, or for promotion?

If you do, then you should ask about affirmative action.

If you're out of work, ask your local Canada Employment Centre (CEC) to refer you to affirmative action employers. Apply to the CEC for counselling or training in skills for different kinds of jobs — especially jobs that are in demand. Look for advertisements put out by "equal opportunity employers."

If you are in a job, ask about what's being done to bring equal opportunity to your work place. If there isn't an affirmative action program already, get together with other workers

and try to get one started. If you are a member of a union, call for affirmative action to be part of the next collective agreement.

Talk to members of your community organization about affirmative action. Urge the group to find out more about it.

CEIC and affirmative action

CEIC Affirmative Action Consultants work with employers and unions to help develop affirmative action plans. A consultant would be happy to speak to your organization about affirmative action.

Call at your nearest regional CEIC office for further information:

Addresses:

NEWFOUNDLAND
167 Kenmount Road
P.O. Box 12051
St. John's, Nfld.
A1B 3Z4
(709) 737-4663

PRINCE EDWARD ISLAND
199 Grafton Street
P.O. Box 8000
Charlottetown, P.E.I.
C1A 8K1
(902) 892-0211

NOVA SCOTIA
1888 Brunswick Street
P.O. Box 2463
Halifax, N.S.
B3J 3E4
(902) 426-4899

NEW BRUNSWICK
565 Priestman Street
P.O. Box 2600
Fredericton, N.B.
E3B 5V6
(506) 452-3769

QUEBEC

550 Ouest, rue Sherbrooke
6^e étage
Montréal, Québec
H3A 1B9
(514) 238-7000

ONTARIO

4900 Yonge Street
Suite 700
Willowdale, Ont.
M2N 6A8
(416) 224-4785

MANITOBA

710-330 Graham Ave.
Winnipeg, Man.
R3C 4B9
(204) 949-4547

SASKATCHEWAN

800-2101 Scarth St.
Regina, Sask.
S4P 2H9
(306) 359-5936

ALBERTA/N.W.T.

9925-109th St.
Edmonton, Alta.
T5K 2J8
(403) 420-2393

BRITISH COLUMBIA/YUKON

1055 West Georgia St.
P.O. Box 11145
Vancouver, B.C.
V6E 2P8
(604) 666-6569

An audiotape version of this pamphlet is available free, on request.

Contact: Consultative Division

Affirmative Action Directorate
Place du Portage
Phase IV, 5th floor
Ottawa-Hull
K1A 0J9

Cat. No. MP43-130/1983
ISBN 0-662-52394-6

QUÉBEC
550, rue Sherbrooke ouest
6^e étage
Montréal (Québec)
H3A 1B9
(514) 238-7000

ONTARIO
4900, rue Yonge
Bureau 700
Willowdale (Ontario)
M2N 6A8
(416) 224-4785

MANITOBA
710-330, av. Graham
Winnipeg (Man.)
R3C 4B9
(204) 949-4547

SASKATCHEWAN
800-2101, rue Scarth
Regina (Sask.)
S4P 2H9
(306) 359-5936

ALBERTA/T.-N.-O.
9925, 109^e Rue
Edmonton (Alb.)
T5K 2J8
(403) 420-2393

COLOMBIE-BRITANNIQUE/YUKON
1055, rue West Georgia
C.P. 11145
Vancouver (C.-B.)
V6E 2P8
(604) 666-6569

Vous pouvez obtenir gratuitement, sur
demande, un enregistrement de ce dépliant.
Veuillez vous adresser à la
Division consultative
Direction de l'Action positive
Place du Portage
Phase IV, 5^e étage
Ottawa-Hull
K1A 0J9

Parlez de l'Action positive aux gens qui font partie de votre organisation communautaire. Incitez-les à se renseigner davantage sur la question.

La CEIC et l'Action positive

Les conseillers techniques en Action positive de la CEIC travaillent avec les employeurs et les syndicats afin de les aider à mettre au point des plans d'Action positive. Ils se feront un plaisir de vous renseigner sur le sujet.

Pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser au Bureau régional de la CEIC le plus proche.

Adresses:

TERRE-NEUVE
167, chemin Kenmount
C.P. 12051
Saint John's (T.-N.)
A1B 3Z4
(709) 737-4663

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD
199, rue Gratton
C.P. 8000
Charlottetown (I.-P.-É.)
C1A 8K1
(902) 892-0211

NOUVELLE-ÉCOSSE
1888, rue Brunswick
C.P. 2463
Halifax (N.-É.)
B3J 3E4
(902) 426-4899

NOUVEAU-BRUNSWICK
565, rue Priestman
C.P. 2600
Fredericton (N.-B.)
E3B 5V6
(506) 452-3769

l'aide de la CEIC. D'autres ont amorcé seules leur plan, cherchant ainsi des avantages à long terme pour elles-mêmes et leurs employés. Les syndicats canadiens appuyent eux aussi l'Action positive, et certains d'entre eux appliquent déjà des programmes pour leur propre personnel. Des plans d'Action positive sont en cours dans plusieurs ministères fédéraux. Des gouvernements provinciaux et des administrations municipales appliquent également de tels plans.

L'Action positive et vous

Faites-vous partie de l'un des groupes cibles de la CEIC? Considérez-vous avoir eu moins que votre juste part de chance pour obtenir un emploi ou une promotion ou pour suivre un cours de formation?

Si c'est le cas, vous devriez vous renseigner sur l'Action positive.

Si vous êtes sans travail, demandez à votre Centre d'Emploi du Canada (CEC) local de vous présenter à des employeurs qui appliquent un plan d'Action positive. Renseignez-vous auprès du CEC sur les compétences requises pour différents genres d'emploi, et particulièrement les emplois qui sont en demande, et demandez de suivre des cours dans ces domaines. Recherchez les offres d'emploi publiées par les employeurs qui favorisent "l'égalité des chances."

Si vous avez un emploi, renseignez-vous sur ce qu'on fait pour favoriser l'égalité des chances dans votre milieu de travail. S'il n'y a pas déjà un plan d'Action positive, essayez d'en instaurer un avec d'autres employés. Si vous êtes membres d'un syndicat, demandez que l'Action positive fasse partie de la prochaine convention collective.

des changements. Et si le plan d'Action positive est mené à bien comme il convient, les changements *seront* faits. Certains vous donneront probablement une nouvelle chance au chapitre des promotions ou de la formation. L'entreprise commencera peut-être à chercher parmi un éventail plus vaste de candidats pour combler les postes vacants. La plupart des travailleurs accepteront sans aucun doute avec plaisir les nouvelles façons de mesurer leur travail — des méthodes fondées strictement sur leur rendement, et non sur ce qu'ils sont. L'Action positive signifie encore davantage. Elle peut comporter des programmes spéciaux qui profiteront aux travailleurs des groupes cibles, par exemple des programmes d'orientation professionnelle ou de formation, des services de garde et des mesures spéciales de recrutement en vue d'embaucher des personnes des groupes cibles.

L'Action positive: obtenir des résultats

Faire un plan d'Action positive, c'est aussi viser à obtenir des résultats, et des résultats positifs. On se fixe donc comme but, pour une période donnée, l'embauche ou la promotion d'un certain nombre de travailleurs des groupes cibles. De cette façon, il est possible de mesurer les progrès accomplis et de faire les redressements nécessaires si on n'obtient pas les résultats prévus au plan.

Etablir des objectifs signifie plus que prévoir recruter ou promouvoir un certain nombre de personnes. Les objectifs sont établis à titre de guides, de façon à ce qu'on ait une idée réaliste du nombre de travailleurs *qualifiés* des groupes cibles qu'il est possible d'embaucher pour combler les postes qui deviendront vacants.

L'Action positive est déjà en application au pays

Plusieurs entreprises, au Canada, travaillent à l'élaboration de plans d'Action positive avec

selon la façon dont on les aura définies, les qualités professionnelles peuvent également entraîner l'élimination de la candidature de bon nombre de personnes qui sont prêtes à faire le travail, qui sont capables de le faire et qui, de fait, le feraient très bien.

Prenons par exemple les emplois pour lesquels on exige une scolarité de 12 années. Il arrive parfois que vous n'ayiez pas besoin d'avoir fait 12 années d'études pour faire le travail. Souvent aussi, vous pouvez avoir une expérience qui équivaldrait à plusieurs années de scolarité. Mais si vous n'avez pas votre 12^e année, vous n'aurez probablement pas la chance de démontrer ce que vous pouvez faire, ou ce que vous pourriez faire après une formation minimale en cours d'emploi. Le fait d'exiger sans raison suffisante une scolarité de 12^e année pour accéder à un poste, empêche plusieurs personnes qui pourraient très bien faire le travail, de se présenter.

Ce n'est là qu'un exemple de ces mécanismes de rejet des candidatures qui ont été introduits dans certains systèmes d'emploi. Lorsque plusieurs personnes d'un même groupe sont exclues pour le même motif, on peut supposer qu'il y a discrimination dans le système d'emploi.

Est-ce qu'il y a vraiment discrimination? Où et comment s'exerce-t-elle dans le système? Comment peut-on l'éliminer? Voilà les questions auxquelles la planification en Action positive permet de répondre.

Les plans d'Action positive éliminent la discrimination des systèmes d'emploi

On amorce un plan d'Action positive en s'engageant fermement à assurer l'égalité en milieu de travail. Une équipe de représentants de la direction et des employés commence alors à étudier la façon dont l'entreprise embauche, forme ses employés et accorde les promotions, afin de savoir quelles méthodes et pratiques posent des obstacles et de pouvoir faire

Depuis 1979, la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) applique un programme d'Action positive destiné à encourager les employeurs à élargir les possibilités d'emploi pour les groupes qui ont été victimes de discrimination.

Quatre groupes ont été choisis comme "groupes cibles" par la CEIC: les femmes, les autochtones, les personnes physiquement handicapées et, en Nouvelle-Ecosse, les Noirs.

L'Action positive fournit un moyen d'étudier les "systèmes d'emploi", c'est-à-dire toutes les méthodes et pratiques utilisées par les employeurs pour embaucher et former des travailleurs et leur accorder des promotions. L'Action positive est un processus de planification appliqué par les employeurs et les employés. Le plan suppose une étude approfondie des systèmes d'emploi en vue de déterminer les obstacles qui ont empêché les membres des groupes cibles d'avoir les mêmes chances que les autres au travail. L'équipe chargée de l'étude cherche des réponses à ces deux questions fondamentales:

- 1) est-ce que le système, ou une partie du système est discriminatoire pour les travailleurs des groupes cibles?
- 2) si le système exclut certains groupes, y a-t-il une autre façon pour l'entreprise d'obtenir que le travail soit fait sans faire de discrimination?

Si l'on répond "oui" à ces deux questions, le système doit être modifié de façon à éliminer ce qui empêche les travailleurs des groupes cibles d'obtenir l'égalité.

Les qualités professionnelles requisent parfois à éliminer des candidatures

Il n'y a rien de mystérieux dans ce qu'on entend par qualités professionnelles. Il s'agit des connaissances, des compétences et des aptitudes qu'un employeur recherche dans une personne avant de lui confier un emploi. Mais

intéressants et gagnent moins d'argent que les autres travailleurs.

"Pas qualité." Ces fameux mots mettent fin à toute discussion. Mais c'est souvent le signe que la discrimination a pris une forme plus subtile.

Bien sûr, la loi prescrit la discrimination en raison de la race, du sexe, d'un handicap physique et de bien d'autres motifs.

Mais c'est à vous de connaître vos droits et de les défendre lorsque vous considérez que vous n'êtes pas traité avec justice.

Que pouvez-vous faire pour empêcher cette discrimination subtile qui fait qu'on vous refuse un emploi, une entrevue ou une chance de promotion, même lorsque l'employeur n'a pas vraiment l'intention de faire de la discrimination?

Nous parlons ici d'une forme de discrimination qui fait partie intégrante des méthodes d'embauche et de promotion appliquées par les employeurs, d'une forme de discrimination qu'on ne voit parfois même pas parce que ces méthodes semblent justes et semblent bien fonctionner pour certains travailleurs.

Or, ces méthodes ont un effet différent pour les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et d'autres minorités — un effet discriminatoire.

Ce que vous pouvez faire pour régler ce problème peut bien dépendre de ce que vous savez sur l'Action positive.

Qu'est-ce que l'Action positive?

L'Action positive est une méthode d'intervention bien planifiée en vue de cerner et de supprimer la discrimination qui s'est introduite dans les méthodes d'embauche et de promotion des employeurs. Elle vise à mettre fin à la discrimination dans l'emploi et à aider les personnes qui en ont été victimes à récupérer ce qu'elles ont perdu.

Si vous êtes une femme, un autochtone ou si vous êtes handicapé de quelque façon, vous avez probablement eu à faire face à certains des problèmes dont nous parlons ici. Vous savez probablement que le gouvernement a adopté des lois qui vous protègent contre la discrimination, mais le fait de le savoir ne vous a pas vraiment aidé. Ces problèmes, plusieurs Canadiens les éprouvent chaque jour. Cependant, il y a des solutions. Savez-vous, par exemple, comme l'Action positive peut vous aider?

Voici quelques problèmes qui ont peut-être été les vôtres

Vous savez que vous pouvez faire le travail. Et si vous en aviez la chance, vous le prouveriez. Mais on ne vous en donne pas la chance. On dit que vous n'êtes pas qualifié. Et ça s'arrête là.

Mais qui est-ce qui décide qui peut faire le travail, et comment en décide-t-on? Il est souvent difficile de savoir si on vous a refusé parce que vous êtes ce que vous êtes, ou parce que vous n'avez vraiment pas les compétences nécessaires pour le travail en question.

"Pas qualifié." C'est la formule magique. Et vos chances d'emploi disparaissent comme si elles n'avaient jamais existé.

Nombre de personnes connaissent la frustration de se voir de la sorte refuser un emploi. Mais les études démontrent que les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et d'autres personnes appartenant à un groupe minoritaire ont plus que leur juste part de frustration sur le marché du travail. De fait, ces personnes sont victimes d'une forme de discrimination plus subtile que celle qui fait qu'on vous claque la porte au nez parce qu'on ne veut pas de vous. Et c'est en partie pour cette raison que les gens qui font partie de ces groupes restent généralement plus longtemps en chômage, obtiennent les emplois les moins



Emploi et
Immigration Canada

Employment and
Immigration Canada

action positive

affirmative action

L'équité dans
l'embauche

- Handicapés physiques
- Autochtones
- Femmes

peut vous aider

Canada